

مجلّة الواحات للبحوث والدراسات
ردمد 7163- 1112 العدد 7 (2009) : 172 - 182
http://elwahat.univ-ghardaia.dz

تأهيل وتدريب الموارد البشرية
في المصارف الإسلامية (الواقع – والآفاق)

نوال بن عمارة
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة قاصدي مرباح ورقلة

تمهيد:

إن المصارف الإسلامية تشهد العديد من المعوقات من أهمها تنمية الموارد البشرية، والتي يجب ا رتقاء بها واختيار أفضل الكفاءات عند تأسيس أي مصرف إسلامي.

كما أن تحقيق المصارف الإسلامية لأهدافها مرتبط بمدى توافر العنصر البشري الملائم والمؤهل مصرفياً وشرعياً، فكلما ارتفعت درجة تأهيل العاملين وتفاعلهم مع رسالة المصرف الإسلامي؛أدى ذلك إلى تحقيق أهدافه على الوجه الصحيح.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الموارد البشرية في المصارف الإسلامية، والتعرض للأسس العلمية لتأهيل هذه الموارد، وإبراز بعض الأسس نتقاء العاملين في المصارف الإسلامية.

أو – واقع الموارد البشرية في المصارف الإسلامية:

تعاني المصارف الإسلامية منذ نشأتها من عدم توافر العصر البشري المؤهل والمناسب للطبيعة المميزة لها، ولقد عرفت تجربة المصارف الإسلامية خلال هذه الفترة وجود عاملين يفتقدون للمهارات الشرعية والمصرفية.

ويمكن تلخيص أهم مشاكل الموارد البشرية في المصارف الإسلامية فيمايلي:

1-عدم توافر الموارد البشرية التي يتطلبها العمل المصرفي الإسلامي: ويقصد بها عدم وجود الموارد التي تجمع بين المعرفة الشرعية والخبرة المصرفية الإسلامية، ويرجع ذلك في الأساس إلى اعتماد هذه المصارف على العمالة القادمة من المصارف التقليدية، دون ا هتمام بالنواحي المعرفية الشرعية، وقد أخذت تلك العمالة سبيلها في الترقي حتى تولى بعضها إدارة العديد من المصارف الإسلامية.

2-قلة الخبرة بحقيقة المعاملات المالية الإسلامية: وتعاني المصارف الإسلامية كذلك من قلة الخبرة لدى كثير من العاملين بحقيقة المعاملات المالية الإسلامية، حيث أن معظم العاملين بها من أصحاب التكوين ا قتصادي والقانوني الحديث، و علم لهم بقواعد ا قتصاد الإسلامي الذي تعمل بها المصارف الإسلامية، و فقه المعاملات المالية في الإسلام.

3-عدم وجود المؤسسات اللازمة لتأهيل العاملين: إن عدم وجود المؤهلين علميا ومهنيا الذين يجمعون بين الفقه الشرعي والفقه المصرفي وا قتصاد من بين العاملين في المصارف الإسلامية، يعود إلى عدم وجود معاهد علمية خاصة با قتصاد الإسلامي والصيرفة الإسلامية ضمن الهياكل الجامعية، وحتى إن وجدت فحجمها ضئيل بالمقارنة بحجم الكليات والمعاهد الأخرى.

بل أن الواقع أن أصحاب التكوين الفقهي الإسلامي علاقة لديهم بالجانب ا قتصادي والقانوني والفني والتقني الضروري لسير عمليات المصرف، كما أن وجود كثير من المصارف الإسلامية في بلاد غير المسلمين تضطرهم إلى توظيف غير المسلمين أحياناً التزاماً برخصة العمل، أو الحاجة إلى تخصصات في المجال المصرفي وا ستثماري[01].

وترتب على كل ذلك أن عانت المصارف الإسلامية من قلة الموارد التي تتوافر فيها المعايير اللازمة لشغل الوظائف في المصارف الإسلامية، مما أدى إلى دخول بعض العناصر التي تعمل بعقلية ربوية مادية فكان لهذا أثره السيئ تماماً على تسويق خدمات المصارف الإسلامية.

4- عدم وجود معايير موحدة لتعيين وتطوير العاملين بالمصارف الإسلامية: من المعروف أن المصارف الإسلامية حين أقيمت كانت طريقة تعيين العاملين فيها تختلف جوهرياً عنها بالمصارف الإسلامية، لفقدان البديل، وكان مستوى التأهيل للعمل المصرفي التقليدي، ومدى سنوات الخبرة فيه هو المعول عليه في إسناد الوظائف والتكاليف بالمهام، وذلك نظراً للحاجة القائمة في ذلك الوقت إلى مزاولة الأعمال المصرفية الإسلامية- بالرغم من اختلاف الفلسفة والوظائف- لأن هناك قطاعاً مشتركاً، وهو العمليات ا ئتمانية والضمانات والتحصيل، فضلاً عن الخدمات المصرفية التي الأصل فيها المشروعية قياهما على أساس الإجارة أو الوكالة. ..، ما لم يتمخض عنها ائتمان غير مشروع،إ أن السنوات الأخيرة من العمل المصرفي الإسلامي شهدت تطويراً في مجال تحديد المعايير اللازمة للعاملين في المصارف الإسلامية.

كما أشارت الدراسة ا ستقصائية التي أجراها المعهد العالمي للفكر الإسلامي إلى أن المرتبة الأولى في أسس اختيار العاملين في عدد من المصارف الإسلامية هي للاعتبارات الشخصية ثم تأتي بعدها الكفاءة، ومن المفترض أن هناك تعارضا بين ا عتبارات الشخصية وعوامل الكفاءة[02].

5- مشكلات متعلقة بتدريب وتنمية العاملين بالمصارف الإسلامية: يواجه العاملون في المصارف الإسلامية تساؤ ت عديدة من قبل المتعاملين معهم حول مفهوم بعض الفتاوى الشرعية الصادرة وكيفية التعامل معها، وتظهر المشكلة من أن بعض العاملين يستطيع الرد على العملاء وإيضاح معنى الفتوى الشرعية؛ مما يعكس عدم إلمام بعض العاملين بالقطاع المصرفي الإسلامي بالضوابط والفتاوى الشرعية، ومن حق جمهور المتعاملين في الصناعة المصرفية الإسلامية أن يحدد الرد الواضح عن تلك التساؤو ت، وكيف يتعامل مع تلك المنتجات التي تعد حديثة نسبيا لمفاهيمه المصرفية والشرعية[03].

وقد قامت المصارف الإسلامية خلال الفترة الماضية بعقد دورات تدريبية خاصة بالعاملين، من اجل تزويدهم بالمعلومات والمفاهيم الشرعية والفتاوى الصادرة في مجال المعاملات المالية

والمصرفية، إ أنها لم تكف لسد النقص المتزايد في عدد العاملين المؤهلين للعمل المصرفي الإسلامي.

6- عدم كفاية وملاءمة البرامج التدريبية للعاملين بالمصارف الإسلامية: بهدف تنمية قدراتهم في هذا المجال والإلمام بالمستجدات في الصناعة المصرفية عالميا و لميا، خاصة مع تزايد ا تجاه لتأسيس فروع للمعاملات ا سلامية في المصارف التقليدية، إلى جانب ما سيؤدي إليه دخول عاملين جدد متخصصين في الصيرفة ا سلامية إلى السوق من اشتعال حدة المنافسة.

7- عدم ا هتمام بأنظمة تقييم أداء العاملين:

حيث تكشف بعض تجارب المصارف عن جمود في الحراك الوظيفي لأبنائها في العديد من تلك المصارف، في نفس الوقت الذي يتم فيه التجديد لمن بلغوا سن المعاش باسم ا ستفادة من خبراتهم، مما يحول بين العاملين والحراك الوظيفي، ويؤثر سلبا على تحفيزهم وو ئهم لمؤسساتهم[04].

فالمصارف الإسلامية تحتاج إلى موارد بشرية قادرة على جذب المودعين، وفهم طبيعة العلاقة التي تربط المودع بالمصرف الإسلامي، وكذلك تتطلب عمالة قادرة على تقديم الخدمة المصرفية بالسرعة والجودة الملائمة ووفقا لقواعد الشريعة المنظمة لذلك، إضافة إلى القدرة على توجيه الأموال للاستثمار وفق الصيغ الشرعية بأنواعها المتعددة، ووفق أولويات المجتمع، وهذا يتطلب بدوره نوعية من الموارد البشرية قادرة على البحث عن الفرص ا ستثمارية الملائمة، ودراسة جدواها وتقويمها وتنفيذها، ومتابعتها في إطار هذه الضوابط الشرعية.

وكل هذا يستوجب وجود عقلية تتصف بالمهارة والخبرة وا بتكار لدى العاملين القائمين على التطبيق العملي لفكرة المصرفية ا سلامية، حتى يتسنى لهم الربط بين الواقع ومتغيراته من ناحية أخرى،ويؤدي غياب نظم تقييم الأداء الموضوعية إلى إتاحة فرصة هائلة أمام نمو النشاط المصرفي التقليدي، حتى بفرض تطبيق أحكام الشريعة في المصارف الإسلامية.

ثانيا – تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية ونطاقه:

1- مفهوم تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية: يقصد بالتأهيل أو التدريب معنى آخر غير التعليم، ذلك أن التعليم هو إكساب المعرفة للشخص أما التدريب فهو المقدرة على ا ستفادة مما تعلمه الإنسان، وعليه فإن المراد بالتأهيل هو جعل الشخص أهلاً لمزاولة ما تعلمه.

ويعرف أيضا على أنه"تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب"[05].

وتتسم المصارف ا سلامية عن غيرها بشمولية إذ يقتصر على الجوانب الفنية بل يقترن بالتدريب على الجوانب المصرفية الفنية بل يقترن بالتدريب على الجوانب الشرعية، حيث يعتبر التأهيل الشرعي أهم من الجانب الفني، لأنه هو الذي يحقق للمصرف الإسلامي خصوصيته التي

وجد من أجلها.

ومن هذا المنطلق يحتاج العاملون بالمصارف الإسلامية إلى إعداد وتأهيل متعدد الجوانب، بخلاف العاملين بالمصارف التقليدية، ويمكن توضيح هذه الفروقات بين النظامين فيمايلي: [06]

1.1- العاملون بالمصارف التقليدية : حيث ينحصر عملهم بعد الخدمات المصرفية التي تعتبر نشاطاً جانبياً بالرغم من كثرتها- في إدارة قروض ربوية بفوائد ربوية- ويكاد يقتصر إعداد العاملين فيها على ما يتعلق بتلك المهمة وينحصر في الدراسة ا ئتمانية والضمانات.

1.2- العاملون بالمصارف الإسلامية : فإن إعدادهم يتطلب ما يلي:

أ- التأهيل الفني: يشتمل على العمل المصرفي التقليدي نفسه مع استبعاد كل ما يترتب عليه من فوائد ربوية؛

ب- التأهيل الشرعي: يستوعب صيغ التمويل وا ستثمار الشرعية من مرابحة وبيع بالأجل وسَلم واستصناع وإجارة ومضاربة ومشاركات؛ لأن العمل المصرفي قائم على وظائف تستند إلى تلك العقود؛

ج- التأهيل الأخلاقي المهني: يشتمل على قواعد السلوك الذاتية المؤثرة في الأداء الوظيفي، وقواعد السلوك مع أصحاب حقوق الملكية في البنك وأصحاب حسابات ا ستثمار والعاملين فيه، وقواعد السلوك مع عملاء البنك والأطراف الأخرى ذات العلاقة.

2- أهداف تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية:ويمكن تلخيص أهم أهداف تأهيل وتدريب فيمايلي:[07]

1.2- بيان مفهوم المصارف الإسلامية وأنشطتها والفروق بين مفاهيمها ومفاهيم المصارف التقليدية، وأن عمل المصارف الإسلامية يقتصر على تجنب الربا فقط، بل تجنب كل التعاملات ا رمة وإحلال المعاملات المالية الإسلامية لها؛

2.2- التعريف بمحددات وضوابط ا ستثمار في المصارف الإسلامية؛

3.2- التعريف بصيغ وأساليب التمويل وا ستثمار الإسلامية من حيث مفاهيمها وطبيعتها وشروطها؛

4.2- تنمية مهارات العاملين بالمصارف الإسلامية بمختلف مصادر واستخدامات الأموال في الجهاز المصرفي طبقاً للأحكام الشرعية؛

5.2- تزويد المشاركين في التدريب بمختلف أوجه الخلاف بين التمويل بصيغ ا ستثمار الإسلامية كالمضاربة والمرابحة والتمويل الذي تقدمه المصارف التقليدية؛

6.2- تعريف العاملين بالمصارف الإسلامية بالفروق الدقيقة في مجال تقديم الخدمات المصرفية بين ما يقبل منها وما يمنع كلية، أو تمنع الجوانب غير المشروعة منه، أو تستخدم البدائل المقبولة شرعاً؛

7.2- توعية وتثقيف العاملين في المصارف الإسلامية على معرفة واستيعاب ومراعاة ما ورد في ميثاق العاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية الصادر عن هيئة ا اسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، وعلى ضرورة التزام العاملين بالمبادئ الأخلاقية والسلوكية الواردة في هذا الميثاق في أثناء مزاولتهم المهنة حتى يكون سلوك شاغلها سلوكاً أخلاقياً مقبو ً على أسس شرعية ومهنية.

3- نطاق تأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية: إن نطاق التأهيل في المصارف الإسلامية يشمل جميع العاملين، ويشمل مايلي :

1.3- تأهيل العاملين فنياً وشرعياً:ويتم التأهيل الفني بتدريب العاملين على الجوانب العلمية والنظرية والجوانب التطبيقية والفنية والوسائل التقنية لمزاولة العمل المصرفي الإسلامي، وبناء على ذلك يشمل هذا النوع من التأهيل الجوانب الآتية :

أ- تدريب ملائم في الأعمال المصرفية وا اسبية وا قتصادية والمالية بما في ذلك التحليل المالي وإنشاء المشروعات ا قتصادية؛

ب- تدريب ملائم على الوسائط الآلية كالأجهزة والأنظمة المالية والحاسوبية والإنترنت وغيرها؛

ت- تدريب ملائم على فنون المراجعة والتدقيق القانوني وا اسبي الذي يجري تطبيقه على المصارف التقليدية.

2.3- تأهيل العاملين شرعيا: فهو يشمل المتطلبات الشرعية في العمل المصرفي وتتضمن ما يلي:

أ- تأهيل العاملين في المصارف الإسلامية على صيغ التمويل وا ستثمار الشرعية من مرابحة ومضاربة ومشاركة وإجارة وسلم واستصناع وبيع بالأجل وأية صيغ مستجدة أخرى؛

ب- تأهيل العاملين على التعرف على أهم الفروق بين الخدمات المصرفية في مصرف إسلامي وبين الخدمات المصرفية في مصرف تجاري؛

ج- مساعدة العاملين كل في موقعه على ا لتزام بالشريعة من خلال ا حتكاك المباشر بالمراجعين الشرعيين الداخليين وإمكانية ا ستفسار عن النواحي الشرعية المتصلة بعملهم[08] ؛

هـ- تأهيل عملي ملائم يمكن العاملين من اكتساب المهارات اللازمة لإجراء عمليات المراجعة و سيما في مجال جمع أدلة الإثبات بأساليب فنية ملائمة. مساعدة العاملين في ا لتزام بالمعايير الشرعية وا اسبية الصادرة عن هيئة ا اسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية والفتاوى والقرارات والتوصيات الصادرة عن الندوات والمجامع والملتقيات الفقهية[09].

3.3- تأهيل العاملين على قواعد السلوك المهني الإسلامي:يتطلب العمل في المصارف الإسلامية ا لتزام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، و بد من وجود ميثاق أخلاقي يرشد العاملين إلى ما ينبغي مراعاته من قيم في مزاولتهم لهذه المهنة، ولقد قامت هيئة ا اسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية بإصدار مواثيق أخلاقية.

وسنحاول عرض أهم البنود التي وردت في هذا الميثاق، باعتبار ذلك من الأهداف الأساسية

التي ينبغي أن يتم تدريب وتأهيل العاملين في المصارف الإسلامية عليها كأساس للعمل في هذه المصارف،وتنقسم قواعد السلوك الأخلاقي إلى القواعد الثلاثة التالية:

أ- قواعد السلوك الذاتية المؤثرة في الأداء الوظيفي:وهذه القواعد ينفرد بها هذا الميثاق، لأنها مستمدة من أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، ويتميز بها السلوك الإيماني للفرد، وعليه أن يراعي في سلوكه وتصرفاته مايلي:

- يجب أن يؤمن العامل بأن الله يراقبه في جميع أفعاله وهذا ما يسمى بالرقابة الذاتية وهي مرتبطة بقوة العقيدة واستشعار قدرة الله عز وجل[10]؛
- يجب أن يتصف بالأمانة وأن يكون قادراً على تحمل مسؤوليتها؛
- أن يكون العامل مخلصاً في عمله قاصداً به وجه الله عز وجل، و يخضع للمؤثرات أو للضغوط الخارجية؛
- ينبغي على العامل إ يقصر في أداء عمله واعتبار ذلك عبادة ومطلباً دينياً؛
- التزام الصدق والشفافية في البيانات المقدمة في مجا ت العمل والمعلومات المقدمة للعملاء وغيرهم.

ب- قواعد السلوك مع أصحاب حقوق الملكية في المصرف وأصحاب حسابات ا ستثمار: إن الأساس الذي تقوم عليه العلاقة بين أصحاب حقوق الملكية في المصرف وأصحاب حسابات ا ستثمار من جهة، والعاملين في المصرف بمختلف مستوياتهم من جهة أخرى هو مبدأ الوكالة الذي تم بموجبه تفويضهم بأداء متطلبات العمل، وإن مقتضى الوكالة أن يكون تصرف العاملين في المصرف بما يحقق مصلحة الموكل، ومن قواعد السلوك التي تحقق ذلك ما يلي:

- ا هتمام بتطوير العمل، وتقديم الأفكار المبتكرة، والتشاور لتحقيق ما هو أفضل، وتقديم المقترحات لذوي الشأن ومتابعة ما ينتج عنها، وتلقي مقترحات الغير بروح إيجابية ودراستها بجدية مع التقدير والتشجيع لمقدمها؛
- التقيد بأوقات العمل في المصرف وبالطرق المرسومة لأدائه بانضباط وإتقان من حيث الكيفية والكمية، وذلك استجابة لوجوب الوفاء بالعهد، وصدق الوعد وإنجاز ما يتم التعهد به إ لظروف قاهرة، فيجب حينئذ إبداء العذر وتدارك ما يمكن تداركه[11]؛
- الإطلاع على النظم والتعليمات الصادرة عن إدارة المصرف وا لتزام بتنفيذها شكلاً وموضوعاً والتقيد بمقتضى القوانين ذات الصلة بأنشطة المصرف في الإطار الذي يضمن عدم مخالفة أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية؛
- يجب أن يحرص العامل على أن يكون قدوة حسنه في سلوكه وتعاملاته داخل وخارج المصرف الذي ينتمي إليه، وأن يحرص على شرف وكرامة عمله[12]؛
- بذل الجهد ستفادة المصرف من جميع الفرص المتاحة لها وعدم تفويتها عليها تهاوناً أو إهما ً، وعدم تسخير إمكانيات المصرف لغرض شخصي، مع ا افظة على ممتلكاته؛

• ا متناع عن العمل لدى الغير بما يخل بالواجب الوظيفي أو يخالف تعليمات المصرف، وعدم قبول الرشوة أو الهدايا ممن لهم مصلحة وقصدوا بالإهداء تحقيق مصالحهم غير المشروعة تلك؛

• حفظ موجودات المصرف ومرافقها وأدوات العمل، وعدم استخدامها لغير ما خصصت له.

ج- قواعد السلوك مع عملاء المصرف والأطراف الأخرى ذات العلاقة: إن ا نطباع السائد عن المصارف الإسلامية، هو أنها مصارف ملتزمة بأحكام الشريعة الإسلامية فالعميل الذي دخل المصرف الإسلامي، إنما دخلها بدافع ديني متمثل في تحري الحلال والبعد عن الحرام، مما يعني أن هذا العميل سيكون شديد التحسس لأي أمر قد يبدو مخالفاً للأحكام الشرعية، كما أن هذا ا نطباع المثالي مهدد بالتشوه إذا ما تم معاملة العميل من قبل عامل يفتقر للتأهيل الشرعي السليم، و يتوقف الأمر عند هذا الحد فحسب بل سيقوم بنقلها إلى كل من يعرفه ويقابله ، وعليه أن يراعي في سلوكه وتصرفاته مايلي:

• الجدية في التصرفات الوظيفية مع الإعراض عن اللغو وهو فضول الكلام الذي نفع فيه، وا بتعاد عن كل ما يسبب النفور والتأذي ويؤدي إلى التفرق والتنازع[13]؛

• أداء الحقوق لمستحقيها بالعدل من غير ماباة لذوي المصالح المشتركة، أو لذوي الجاه ونحوهم، وإطلا ع المسئولين على المعاملات التي يتم إجراؤها مع الأقرباء للتأكد من استحقاقهم لها؛

• الحرص على تلبية احتياجات العملاء، والمبادرة إلى خدمتهم وذلك في حدود اللوائح والضوابط المطبقة، مع الرفق في المعاملة والتواضع؛

• حفظ أسرار العمل وبيانات العملاء، وعدم إفشائها ولو للأقارب أو الأصحاب إ بحسب الحا ت الموجبة لتقديم الإفادات بمقتضى الشرع أو القانون[14].

ثالثا – الآفاق المستقبلية لتأهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية: رغم كل ما ذكر من مشاكل إ أنه توجد جهود لدعم مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، فقد صاحب انتشارها تزايداً في إنشاء أقسام ومراكز بحوث متخصصة في دراسة مستجدات صناعة الخدمات المصرفية الإسلامية، وكذا عقد العديد من المؤتمرات والندوات حول المصارف الإسلامية والتي

اشتملت معظم توصياتها على التأكيد على أهمية تأهيل وتدريب العاملين حتى يكونوا مؤهلين للعمل في هذه المصارف، ونوجز هذه التوصيات فيما يلي:

1-1- توصية مجمع الفقه الإسلامي الدولي في قراره رقم 67 (8/7) سنة 1993 بشأن مشاكل المصارف الإسلامية، الذي جاء فيها:"ثانياً: اهتمام البنوك الإسلامية بتأهيل القيادات والعاملين فيها بالخبرات الوظيفية الواعية لطبيعة العمل المصرفي الإسلامي، وتوفير البرامج التدريبية المناسبة، بالتعاون مع المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب وسائر الجهات المعنية بالتدريب المصرفي الإسلامي"[15].

2– التوصية الصادرة عن الملتقى السنوي الإسلامي السابع بالأردن المنعقد بتاريخ 25–2004/9/27، ونصه:"يدعو المشاركون المصارف الإسلامية إلى العمل على دعم وجود الخبرات الفنية الكاملة والمهارات الخاصة با لملين الماليين للأسواق المالية وا ستثمارات المباشرة بشكل عام بغرض التخفيف من العقبات الفنية المرتبطة بالتصنيف المالي والمخاطر الخاصة بالمصارف الإسلامية، وأن تعمل أيضاً على تأهيل وتثقيف جميع العاملين فيها بصيغها الخاصة وأعمالها ونشاطاتها المستمدة من أحكام الشرعية الإسلامية وذلك بشكل دائم وعلى نحو مستمر لتطوير مهاراتهم في هذا الخصوص"(16).

3– التوصية الصادرة عن مؤتمر المؤسسات المالية الإسلامية: معالم الواقع وآفاق المستقبل المنعقد في دبي بتنظيم من جامعة الإمارات العربية المتحدة بتاريخ 15–2005/5/17، ونصهما: "ثالث عشر: إن تنمية وتطوير الموارد البشرة اللازمة للعمل في المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية المؤمنة برسالتها والمزودة بالمعارف العلمية والمهارات العملية، وبروح ا بتكار والإبداع ضرورة ملحة في الوقت الحاضر، وتتطلب تعاوناً وثيقاً مع الجامعات ومراكز البحث والتدريب"(17).

كما أنشئت العديد من الهيئات والتنظيمات بهدف توفير الدعم اللازم للنظام المصرفي الإسلامي وسلامة تطبيقه، نذكر بعضها فيمايلي: (18)

1– هيئة ا اسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية AAOIFI: والتي أنشئت في مارس 1991 بغرض وضع معايير تضمن سلامة العمل المصرفي الإسلامي متماشية مع مثيلاتها في اتفاقية بازل للمصارف التقليدية – البحرين.

2- سوق المال الإسلامي الدولي: الذي يهدف إلى زيادة فعالية مجمل العمل المصرفي الإسلامي.

3– مركز إدارة السيولة : والذي يهدف إلى تطوير سوق ثانوية يتم من خلاله توفير أدوات استثمارية قصيرة المدى لمساعدة المصارف الإسلامية متصاصه السيولة الزائدة في تلك المصارف وابتكار منتجات جديدة تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

4– مجلس الخدمات المالية الإسلامية – ماليزيا: الذي يضم في عضويته عدداً من المصارف المركزية لدول عربية وإسلامية فضلا عن عضوية صندوق النقد الدولي، ويهتم هذا المجلس بدفع مسيرة المصرفية الإسلامية وتذليل ما يعترض طريقها من عقبات.

5– مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر:ويعد أحد مراكز الخبرة الذي يقدم خدماته المتعددة إلى العالم الإسلامي، والهدف الرئيسي له العمل على نشر المعرفة ا قتصادية من منظور إسلامي وتأهيل الموارد اللازمة لتطبيق ا قتصاد الإسلامي وتكوين قاعدة المعلومات تتعامل با قتصاد الإسلامي.

6– معهد البحرين للدراسات المالية والمصرفية: وقد بدأ بالتدريب على العمل المصرفي

العادي ثم أنشأ إدارة مستقلة للتدريب على العمل المصرفي الإسلامي.

7- مؤسسة النقد العربي السعودي : والتي أنشأت أيضاً معهداً خاصاً بالتدريب وجعل قسماً منه للتدريب على العمل المصرفي الإسلامي.

8- المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب – جدة:الذي يعد مصدراً ومرجعا يعين الباحثين والمختصين والإدارات بتطوير المنتجات في المصارف الإسلامية حتى تكون متوافقة مع الشريعة الإسلامية،التي تفيد الصناعة وتحقق الأهداف المنشودة وتراعي مقاصد الشريعة الإسلامية في أدوات التمويل.

9- المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية–البحرين: يعتبر أحد المؤسسات الداعمة الرئيسية للصناعة المالية الإسلامية، حيث تم تأسيسه بإعتباره المظلة الرسمية التي تمثل هذه الصناعة وتسعى إلى تطويرها بشكل أساسي وذلك بحماية مسيرتها والحفاظ على هويتها الإسلامية، ويسعى المجلس إلى تحقيق الأهداف التالية :[19]

- **التعريف بالخدمات المالية الإسلامية، ونشر المفاهيم والقواعد والأحكام المتعلقة بها، والعمل على تنميتها وتطويرها؛**
- **العمل على توفير المعلومات المتعلقة بالمصارف والهيئات الإسلامية ذات الصلة؛**
- **العمل على رعاية مصالح الأعضاء ومواجهة الصعوبات والتحديات المشتركة وتعزيز التعاون فيما بين الأعضاء بعضهم مع بعض،وبين الأعضاء والجهات الأخرى وعلى وجه الخصوص الجهات الرقابية؛**
- **تعزيز التعاون بين أعضاء المجلس والمؤسسات المشابهة في المجا ت التي تخدم الأهداف المشتركة.**

وفي هذا الشأن وسعيا منه لتدعيم العمل المصرفي الإسلامي قام المجلس بوضع خطة مستقبلية لإنشاء" مركز اعتماد التدريب الإسلامي"ورسالة هذا المركز هي" رفع المستوى المهني للعاملين في الصناعة المالية الإسلامية من خلال وضع المعايير والقواعد التي تحكم خدمات التدريب والإشراف على اعتماد كل من المدربين، والبرامج التدريبية والهيئات القائمة على أعمال التدريب"[20].

ومن مهامه اعتماد الحقائب التدريبية واعتماد المدربين انفسهم فهذا نوع من الحماية التي يستطيع أن يصل بها لهدف معين، وأن يقوم بتأهيل الموارد البشرية يجب مراعاة الجودة في تقديم الدورات سواء من مراكز التدريب أو المدربين.

الخلاصة:

تناولت هذه الدراسة مشكلة ورية تتعلق بتأهيل وتدريب الموارد البشرية، و شك أن توفر العنصر البشري المناسب يمثل أحد أهم أسباب النجاح لأي مؤسسة خاصة مع التقدم التقني الكبير، والمصارف الإسلامية ليست إستثناءً من ذلك، فنجاحها في رسالتها سوف يتوقف كثيرا على

مدى نجاحها في استقطاب الموارد المؤهلة والمدربة للعمل فيها ليس فقط من الناحية الفنية والمصرفية للعمل، ولكن أيضا من إيمانهم وقناعتهم بالعمل المصرفي الإسلامي.

لذلك، وفي بحثنا هذا بد من التأكيد على النقاط التالية :

- حسن اختيار العاملين في المصارف الإسلامية من ذوي الكفاءة العلمية والمهنية والشرعية؛
- تخطيط عمليات تدريب الأفراد وتنمية مهاراتهم بما يسمح لهم دائما بامتلاك القدرة على الأداء ومعالجة أسباب القصور فيه أو بأول، ومواكبة متطلبات العمل والتقنيات؛
- ضرورة ا هتمام بالبرامج التدريبية والدورات التأهيلية للموارد البشرية العاملة في المصارف الإسلامية بهدف تنمية قدراتهم في هذا المجال والإلمام بالمستجدات في الصناعة المصرفية عالميا و اليا؛
- ضرورة وضع نظام مكافآت مناسب ليشجع العاملين على تطوير قدراتهم؛
- ضرورة تنظيم الدورات المتخصصة وورش العمل بالتعاون مع الهيئات الدولية ومعاهد الدولية.

الهوامش:

(**01**) عائشة الشرقاوي المالقي:البنوك الإسلامية– التجربة بين الفقه والقانون، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط1، **2000**، ص**112**.

(**02**) لجنة من الأساتذة الخبراء ا قتصاديين والشرعيين والمصرفيين: تقويم الجوانب الإدارية للمصارف الإسلامية، ج **5**، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، ط1، **1996**، ص: **144**.

(**03**) عبد الحليم غربي: الموارد البشرية في البنوك الإسلامية – بين النظرية والتطبيق،مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، عدد**06**، **2008**، ص: **51**.

(**04**) أشرف مود: تقويم الموارد البشرية بالبنوك الإسلامية، ص:**05**، بحث منشور في الموقع **http://www.islamonline.net** تم ا ستفادة من الموقع بتاريخ **15 / 09 / 2009**.

(**05**) عماد الدين أحمد السندي أحمد: دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمصارف – بالتركيز على المصارف السودانية، المعهد العالي للدراسات المصرفية والمالية، **2004**،ص: **13**.

(**06**) دار المراجعة الشرعية:أدوات التأهيل المتكامل للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية ودور الهيئات الشرعية والمعاهد في تدريبهم شرعيًا، المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية،**19–20** نوفمبر**2005**، البحرين، ص:**07**.

(**07**) المرجع السابق، ص:**10–11**.

(**08**) نوال بن عمارة : دور المراجعة في تقييم أداء مصارف المشاركة – دراسة ميدانية ببنك البركة الجزائري، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم ا قتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس – سطيف، **2007–2008**،ص:**120**.

(**09**) موسى مصطفى القضاة: أهمية التأهيل الشرعي للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، بحث منشور في الموقع **http:// www.badlah.com** تم ا ستفادة من الموقع بتاريخ **15 / 09 / 2009**.

(10) حسين حسين شحاتة:الميثاق الإسلامي لقيم وأخلاق ا اسب، دار الطباعة والنشر الإسلامية، ط1، 2001، ص: 85.

(11) دار المراجعة الشرعية، مرجع سابق، ص:19.

(12) عبد الحميد مود البعلي:الأخلاق المهنية في المؤسسات المالية الإسلامية–نطاقها ومتطلباتها والجزاءات المترتبة على مخالفتها، ص:81

(13) عبد الستار أبو غدة: بحوث في المعاملات والأساليب المصرفية الإسلامية، ج6، مجموعة دلة البركة، 2005،ص 342.

(14) دار المراجعة الشرعية، مرجع سابق، ص:19.

(15) قرارات مجمع الفقه الإسلامي الدولي: http://www.fiqhacademy.org تم ا ستفادة من الموقع بتاريخ 15 / 09 / 2009.

(16) دار المراجعة الشرعية، مرجع سابق، ص:04.

(17) توصيات المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر: المؤسسات المالية الإسلامية– معالم الواقع وآفاق المستقبل، جامعة الإمارات العربية، 2005.15/5/17–

(18) سعيد بن سعد المرطان : تقويم المؤسسات التطبيقية للاقتصاد الإسلامي –النوافذ الإسلامية للمصارف التقليدية، المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاد الإسلامي لجامعة أم القرى، 31ماي –1–2 جوان 2005، ص:18 ؛ دار المراجعة الشرعية،مرجع سابق، ص: 19.

(19) ناصر سليمان: علاقة البنوك الإسلامية بالبنوك المركزية في ظل المتغيرات الدولية الحديثة – مع دراسة تطبيقية حول علاقة بنك البركة الجزائري ببنك الجزائر، ط1، 2006، مكتبة الريام، ص:472–473.

(20) عبد الحليم غربي: مرجع سابق، ص: 52.